Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4281**

17. Wahlperiode 17. 12. 2010

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

a) zu dem Gesetzentwurf der Fraktion der SPD
– Drucksache 17/648 –

Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Schutz vor Kündigungen wegen eines unbedeutenden wirtschaftlichen Schadens)

b) zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Wolfgang Neskovic, Jan Korte, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/649 –

Entwurf eines Gesetzes zum Verbot der Verdachtskündigung und der Erweiterung der Kündigungsvoraussetzungen bei Bagatelldelikten

c) zu dem Antrag der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Ingrid Hönlinger, Jerzy Montag, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/1986 –

Ungerechtigkeiten bei Bagatellkündigungen korrigieren – Pflicht zur Abmahnung einführen

A. Problem

Alle drei Initiativen wenden sich gegen die Kündigungspraxis bei sogenannten Bagatelldelikten von Beschäftigten. Dabei herrsche rechtlich das „Null-Toleranz-Prinzip“. Wegen Delikten, wie z. B. dem Einlösen von Pfandbons im Wert von 1,30 Euro, dem Verzehr eines Stück Kuchens oder eines belegten Brotes seien sogar fristlose Kündigungen von den Arbeitsgerichten bestätigt worden. Dies werde häufig mit einem irreparablen Vertrauensverlust des Arbeitgebers begründet. Diese Praxis werde aber zunehmend von der Öffentlichkeit nicht mehr verstanden und nicht mehr akzeptiert.

Als Gegenmaßnahme schlagen alle drei Fraktionen eine Ausweitung des Kündigungsschutzes vor. In der Regel müsse einer verhaltensbedingten Kündigung eine Abmahnung vorausgehen – auch bei Fehlverhalten gegen die Eigentums- und Vermögensverhältnisse des Arbeitgebers, sofern der wirtschaftliche Schaden daraus gering bleibe.

B. Lösung

Zu Buchstabe a

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 17/648 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

Zu Buchstabe b

Ablehnung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 17/649 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Zu Buchstabe c

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 17/1986 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktionen SPD und DIE LINKE.

C. Alternativen

Annahme der Gesetzentwürfe und bzw. oder des Antrags.

D. Kosten

Kostenüberlegungen wurden nicht angestellt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/648 abzulehnen,

b) den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/649 abzulehnen,

c) den Antrag auf Drucksache 17/1986 abzulehnen.

Berlin, den 15. Dezember 2010

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Katja Kipping
Vorsitzende

Dr. Heinrich L. Kolb
Berichterstatter

Bericht des Abgeordneten Dr. Heinrich L. Kolb

I. Überweisung

1. Überweisung

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 17/648** ist in der 21. Sitzung des Deutschen Bundestages am 9. Februar 2010 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie sowie den Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 17/649** ist in der 21. Sitzung des Deutschen Bundestages am 9. Februar 2010 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss zur Mitberatung überwiesen worden.

Der Antrag auf **Drucksache 17/1986** ist in der 46. Sitzung des Deutschen Bundestages am 10. Juni 2010 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss zur Mitberatung überwiesen worden.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

Zu Buchstabe a

Der **Rechtsausschuss**, der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** sowie der **Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung** haben den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/648 in ihren Sitzungen am 15. Dezember 2010 beraten und dem Deutschen Bundestag gleichlautend mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, FDP und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe b

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/649 in seiner Sitzung am 15. Dezember 2010 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN dem Deutschen Bundestag die Ablehnung der Vorlage empfohlen.

Zu Buchstabe c

Der **Rechtsausschuss** hat den Antrag auf Drucksache 17/1986 in seiner Sitzung am 15. Dezember 2010 beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktionen SPD und DIE LINKE. die Ablehnung der Vorlage empfohlen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Zu Buchstabe a

Bei Bagatelldelikten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern herrscht derzeit nach Darlegung der SPD-Fraktion rechtlich das „Null-Toleranz-Prinzip“: Der Verzehr auch nur eines Brötchens des Arbeitgebers könne den Arbeitsplatz kosten. Entsprechende Gerichtsentscheidungen, in denen überwiegend sogar fristlose Kündigungen anerkannt worden seien, hätten in der Öffentlichkeit breites Unverständnis hervorgerufen. Zum Verhängnis seien den betroffenen Arbeitnehmern etwa drei Kiwis, zwei gebratene Fische oder zwei Pfandbons im Gesamtwert von 1,30 Euro geworden. Die eigenmächtige Aneignung von Eigentum des Arbeitgebers reiche nach derzeitiger Rechtslage ungeachtet des Wertes regelmäßig aus, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor die Tür zu setzen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) habe seit 1984, als es über die Entnahme und den anschließenden Verzehr eines Stücks Bienenstich aus einer Verkaufstheke durch eine Thekenkraft zu entscheiden hatte, in diesem und in vergleichbaren Fällen immer wieder eine Kündigung als rechtmäßig angesehen. Dieses Rechtsverständnis widerspreche aber dem Gedanken von § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) und § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), Mindestanforderungen an die Nachvollziehbarkeit einer Kündigungsabsicht zu verlangen. Die Abwägung im Einzelfall gehe regelmäßig zugunsten der Interessen des kündigenden Arbeitgebers aus. Das Kündigungsschutzrecht kenne demgegenüber aber normalerweise bei Fehlverhalten das Prinzip der zweiten Chance. Die herrschende arbeitsrechtliche Beurteilung von Bagatelldelikten sei umso weniger nachvollziehbar, als dem Arbeitgeber in der Regel sogar erlaubt werde, auf das Einhalten der Kündigungsfristen zu verzichten.

Um das zu ändern, will die SPD-Fraktion die Voraussetzungen für Kündigungen wegen Bagatelldelikten verengen, den Kündigungsschutz für die Beschäftigten damit erweitern. Klarstellungen im Rahmen von § 1 KSchG und § 626 BGB, wonach auch bei Delikten mit nur geringem wirtschaftlichem Schaden beim ersten Mal in der Regel nur eine Abmahnung ausgesprochen werden dürfe, verschüfen Sinn und Zweck des Kündigungsschutzes besser Geltung und beseitigten Wertungswidersprüche zu anderen Rechtsgebieten. Bei einer einmaligen Vertragsverletzung spreche die Vermutung dafür, dass das gestörte Vertrauen wiederhergestellt werden könne. Der Unrechtsgehalt einer gegen Eigentums- oder Vermögensinteressen des Arbeitgebers gerichteten Handlung werde mit dieser Änderung nicht in Frage gestellt.

Zu Buchstabe b

Seit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes 1984 zum Verzehr eines Stücks Bienenstich durch eine Verkäuferin hat sich nach Darlegung der Initiatoren eine Rechtsprechungspraxis im Arbeitsrecht entwickelt, die eine Null-Toleranz-Politik bei Delikten zu Lasten des Arbeitgebers verfolge – frei nach dem Motto „Wer klaut, der fliegt, wer einmal lügt, dem glaubt man nicht“. So seien z. B. der Diebstahl von Käse im Wert von 1,99 Euro im Geschäft des Arbeitgebers, die Mitnahme unverkäuflicher Ware oder das Trinken eines Kaffees im Wert von 0,20 Euro als wichtige Kündigungsgründe durch die Rechtsprechung anerkannt worden. Unter dem Deckmantel des irreparablen Vertrauensverlustes würden dabei zum Schutz des Arbeitgebereigentums aus generalpräventiven Gründen sämtliche sozialen Folgen einer Kündigung für den Arbeitnehmer missachtet. Dabei müsse der Ar-

beitgeber vielfach nicht einmal mehr eine solche Handlung des Arbeitnehmers beweisen. Es reiche aus, wenn dem Gericht ein dringender Verdacht präsentiert werde.

Als Änderung schlägt die Fraktion DIE LINKE. vor, das Kündigungsschutzgesetz zu ergänzen. Danach sollen Kündigungen aufgrund von Eigentums- und Vermögensdelikten des Arbeitnehmers, die sich nur auf geringwertige Gegenstände beziehen, ohne vorherige Abmahnung nicht gerechtfertigt sein. Die Kündigung aufgrund des Verdachts einer Pflichtverletzung durch den Arbeitnehmer wird ausgeschlossen. Darüber hinaus sollen entsprechende Regelungen für das Bürgerliche Gesetzbuch und das Berufsbildungsgesetz getroffen werden.

Zu Buchstabe c

Die Antragsteller verweisen ebenfalls auf mehrere spektakuläre Fälle, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen Delikten mit geringem materiellem Wert gekündigt worden ist. In zahlreichen Fällen hätten Arbeitsgerichte bis hin zum Bundesarbeitsgericht seit dem sog. Bienenstichfall diese Kündigungen für rechtens erklärt. Die meisten Bürgerinnen und Bürger empfänden diese Urteile aber als ungerecht. Die außerordentliche Kündigung sei durch einzelfallbezogene Interessenabwägung in besonderem Maße von der Rechtsprechung geprägt. Die Grundlage, auf der die Arbeitsgerichte ihr Urteil fällten, sei allerdings korrekturbedürftig. Seit einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes im Jahr 1984 (dem so genannten Bienenstichfall) habe sich bei vielen Arbeitsgerichten der Grundsatz verfestigt, der Eingriff ins Eigentum des Arbeitgebenden rechtfertige stets die außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Dies werde mit dem gestörten Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden begründet, das auch durch eine Abmahnung nicht wiederhergestellt werden könne.

Das rechtswidrige Verhalten könne jedoch auch aufgrund von Unwissenheit oder Gedankenlosigkeit entstehen, Vertrauen in den meisten Fällen auch wiederhergestellt werden. Eine Abmahnung bei einer einmaligen Verfehlung sei daher ausreichend. Durch eine Abmahnung werde dem Arbeitnehmenden aufgezeigt, dass sein Verhalten die Grenzen des von dem Arbeitgebenden Tolerierbaren überschritten habe. Mit einer gesetzlichen Pflicht zur Abmahnung bei verhaltensbedingten Kündigungen würde mehr Rechtssicherheit für alle beteiligten Parteien hergestellt.

III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die Beratung der Gesetzentwürfe auf Drucksachen 17/648 und 17/649 in seiner 21. Sitzung am 9. Juni 2010 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Die Beratungen über den Antrag auf Drucksache 17/1986 wurden vom Ausschuss in seiner 22. Sitzung am 16. Juni 2010 aufgenommen und ebenfalls die öffentliche Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Diese fand in der 24. Sitzung am 28. Juni 2010 statt.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 17(11)211 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Handelsverband Deutschland (HDE)
- Bundesrechtsanwaltskammer
- Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit
- Prof. Dr. Gregor Thüsing
- Achim Klueß
- Benedikt Hopmann
- Prof. Dr. Klaus Dörre.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** (DGB) fordert eine gesetzliche Regelung, mit der für verhaltensbedingte Kündigungsgründe in der Regel eine Abmahnung festgelegt wird. Darüber hinaus sei es richtig, Verdachtskündigungen grundsätzlich auszuschließen. In Bezug auf die sog. Bagatellkündigungen sei durch die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im Fall „Emmely“ inzwischen glücklicherweise Rechtsklarheit hergestellt. Insbesondere sei die klare Aussage in der Pressemitteilung des Gerichts zu begrüßen, dass ein hohes Maß an Vertrauen, das durch eine lange, störungsfreie Beschäftigung aufgebaut worden sei, durch eine Pflichtverletzung mit wirtschaftlich geringer Schädigung des Arbeitgebers nicht vollständig zerstört werden könne. Das nähre die Hoffnung, dass sich die bisherige pauschale und übermäßig rigorose Rechtsprechung der Arbeitsgerichte in Zukunft nicht mehr halten lasse.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (BDA) hält beide Gesetzentwürfe für überflüssig. Die geltende Rechtslage reiche aus, um missbräuchliche Kündigungen zu verhindern. Außerdem werde mit unbestimmten Rechtsbegriffen neue Rechtsunsicherheit geschaffen. Die Initiatoren beachteten nicht, dass Vertrauen in die Redlichkeit des Vertragspartners die Grundlage jedes Arbeitsverhältnisses sei. Verhaltensbedingte Kündigungen seien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stets ein tiefer Einschnitt. Rechtsmissbrauch werde durch die Rechtsprechung wirkungsvoll verhindert. Daher sei eine Neuregelung des Rechts der verhaltensbedingten Kündigung nicht geboten. Eine solche Neuregelung sei mit großen Risiken und Gefahren verbunden. Es bestehe die große Gefahr, dass eine solche gesetzliche Neuregelung Rechtsunklarheit schaffen und vielfältige neue Rechtsfragen hervorrufen würde. Das deutsche Arbeitsrecht benötige eine grundsätzliche Reform, aber keine Flickschusterei bei verhaltensbedingten Kündigungen. Das gelte besonders bei Eigentums- und Vermögensdelikten zu Lasten des Arbeitgebers.

Die **Handelsverband Deutschland** (HDE) lehnt die Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer bei „Bagatellvermögensdelikten“ entschieden ab. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu Kündigungen wegen Vermögensdelikten von Arbeitnehmern zulasten der Arbeitgeber führe zu interessengerechten Ergebnissen durch eine einzelfallbezogene Betrachtung. Insgesamt müsse festgehalten werden, dass durch die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu diesem Themenkomplex nach wie

vor das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Vordergrund stehe. Es gebe keinen rechtlichen Automatismus, wonach nach einer Verletzung von geringwertigen Eigentums- oder Vermögensinteressen des Arbeitgebers stets eine Kündigung die Folge sein müsse. Man müsse auch bedenken, dass Vermögensdelikte zulasten der Arbeitgeber Jahr für Jahr Schäden in Milliardenhöhe verursachten. Von Bagatellen könne da nicht mehr die Rede sein.

Die **Bundesrechtsanwaltskammer** lehnt den Gesetzentwurf der SPD-Fraktion wie auch den Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE ab. Der pauschale Hinweis: „Gestörtes Vertrauen kann wieder hergestellt werden" überzeuge in der Praxis nicht. Darüber hinaus gewährleiste die bisherige, bis ins Detail ausdifferenzierte Rechtsprechung schon jetzt die notwendige Regelungs- und Kontrolldichte.

Der **Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit** lehnt die Gesetzentwürfe ab. Beide würden die Rechtslage weder für Arbeitgeber noch für Arbeitnehmer verbessern. Unter anderem sei die Notwendigkeit, eine eigenständige Legaldefinition der Abmahnung festzulegen – wie im Entwurf der SPD-Fraktion vorgesehen – nicht erkennbar. Das Erfordernis einer Abmahnung werde aus dem in den §§ 281, 314 Absatz 2 BGB konkretisierten Übermaßverbot abgeleitet. Auch sei die Abmahnung nicht das einzige mildere Mittel, das vor einer Kündigung vom Arbeitgeber eingesetzt werden könne. Zudem treffe nach geltendem Recht das Arbeitsgericht die letzte Entscheidung über die Zumutbarkeit einer Weiterbeschäftigung für den Arbeitgeber. Der dabei zu beachtende Spielraum reiche viel weiter als im Gesetzentwurf vorgesehen.

Der **Sachverständige Prof. Dr. Gregor Thüsing** nennt dagegen den Status quo überzeugend. Insgesamt werde bei Betrachtung entsprechender Urteile deutlich, dass der Entwurf eines Gesetzes zur Erweiterung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens seit der Entscheidung des BAG vom 10. Juni 2010 seine Berechtigung verloren habe. In der Vorstellung, dass der Diebstahl geringwertiger Sachen regelmäßig das Vertrauen des Arbeitgebers nicht entfallen lasse, wären ohnehin systemwidrige Friktionen absehbar gewesen. Der weitergehende Entwurf der Fraktion DIE LINKE. würde ohnehin ein „Sonderrecht Bagatelldiebstahl" im Rahmen der außerordentlichen und ordentlichen Kündigung schaffen, das mit den übrigen Wertungen des Arbeitsrechts gänzlich unvereinbar wäre. Der Gesetzgeber solle es daher bei dem Bisherigen belassen und auf eine ausgewogene Rechtsprechung vertrauen.

Der **Sachverständige Achim Klueß** begrüßt, dass alle drei Initiativen eine Änderung der Rechtsprechung herbeiführen wollten. Das scheine mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom Juni 2010 im Fall „Emmely" inzwischen gelungen. Das ganze Ausmaß der Änderung könne man aber erst mit Vorliegen der Urteilsbegründung absehen. Eine Gesetzesänderung sei daher nicht zwangsläufig überholt. Die vorangegangene öffentliche Diskussion dieses Falls habe bereits ein Umdenken gezeigt. Bei der Verdachtskündigung habe sich die Praxis bereits geändert; etwa hinsichtlich der Beamten habe das Bundesverwaltungsgericht die Entlassung nur aufgrund eines Verdachts abgelehnt. Eine Gesetzesänderung werde hier auch zu einer Anpassung der Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte führen. Sofern bei Gericht mit zweierlei Maß gemessen werde, je nachdem, ob jemand Putzfrau oder Geschäftsführer sei, spricht der Sachverständige von einer Legitimationskrise der Rechtsprechung und führt beispielhaft eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs an, wonach die Kündigung eines Vorstandsmitglieds unwirksam gewesen sei, das neben etlichen Delikten sogar die eigene Haushaltshilfe dem Unternehmen in Rechnung gestellt habe. Außerdem entkräftet der Sachverständige die Kritik an den Gesetzesinitiativen, eine Interessenabwägung der Arbeitsgerichte zugunsten der Arbeitgeber bei Eigentumsdelikten sei empirisch nicht belegt. Nur ein knappes Dutzend von rund 150 arbeitsgerichtlichen Entscheidungen habe ausweislich der Datenbank juris in einem solchen Fall die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung verneint. In allen drei Initiativen werde also zu Recht hervorgehoben, dass in der Rechtsprechungspraxis kaum noch abweichende Urteile zu finden seien.

Der **Sachverständige Benedikt Hopmann** spricht von einem Signal des Bundesarbeitsgerichts in der Entscheidung zum Fall der Kassiererin „Emmely". Mit seinem Urteil habe das Gericht die bisherige Rechtsprechung zu Eigentums- oder Vermögensdelikten von Arbeitnehmern korrigieren wollen. Die vorliegenden Gesetzesinitiativen seien selbst dann sinnvoll, wenn das Bundesarbeitsgericht zum Teil oder vollständig auf die Positionen der vorliegenden Gesetzesinitiativen einschwenken sollte. Dreh- und Angelpunkt der Kritik an der bisherigen Rechtsprechung und eines daraus herzuleitenden besseren Rechts müsse die Praxis sein, mit der die Gerichte bisher die Interessenabwägung vorgenommen hätten. Diese Interessenabwägung werde bisher einseitig vorgenommen, so dass die Grundrechte des Gekündigten verletzt worden seien. Die Interessenpositionen des Arbeitgebers würden bei einem nur geringfügigen wirtschaftlichen Schaden überzeichnet, die Interessenpositionen des Gekündigten allenfalls benannt, aber selten und nie angemessen gewichtet. Der Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE. schlage eine Regelung ohne Ausnahmen vor. Damit stelle sich nicht die Frage, in welchen Ausnahmefällen selbst bei geringstem wirtschaftlichem Schaden ohne vorherige Abmahnung gekündigt werden dürfe. Angesichts der herausragenden Bedeutung, die die Belange des gekündigten Arbeitnehmers bei der Regelung des Kündigungsschutzes hätten, sei es angemessen, in Fällen von Eigentums- und Vermögensdelikten mit geringem wirtschaftlichem Schaden ohne Ausnahme zunächst eine Abmahnung ausreichen zu lassen.

Der **Sachverständige Prof. Dr. Klaus Dörre** erinnert daran, dass Urteile zu sogenannten Bagatellkündigungen in jüngster Zeit öffentliche Aufmerksamkeit erregt hätten. Das erkläre sich neben der Brisanz des Einzelfalls aus problematischen Entwicklungen am Arbeitsmarkt. In Deutschland sei während der zurückliegenden Dekade ein Sektor mit prekären Beschäftigungsverhältnissen entstanden, in welchem sich andere Regulierungsformen von Sozial- und Arbeitsbeziehungen durchgesetzt hätten als in den durch Tarifverträge und Mitbestimmung geschützten Sektoren. Studien zu Betrieben ohne Betriebsrat sprächen z. B. von einem Klima, das durch „Repression und Angst" zu charakterisieren sei. Ein Problem liege darin, dass diese soziale Realität häufig im Verborgenen bleibe. Bagatellkündigungen müssten auch vor diesem Hintergrund gesehen werden. Es handele sich keineswegs ausschließlich um ein Rechtsproblem. Von Urteilen zu Bagatelldelikten gingen – auch weil sie bislang häufig zu-

gunsten der Arbeitgeber ausfielen – höchst problematische Signale für große Bereiche der Arbeitswelt aus. Dass einer Verkäuferin, die sich über viele Jahre in ihrem Beruf bewährt habe, wegen eines Delikts, dessen ökonomischer Schaden sich in wenigen Cent ausdrücken lasse, gekündigt werden könne, werde in weiten Teilen der Öffentlichkeit als grobe Verletzung basaler Gerechtigkeitsprinzipien wahrgenommen. In den vorliegenden Gesetzgebungsinitiativen werde das Rechtsdelikt als solches auch nicht bestritten. Es werde jedoch bezweifelt, dass es das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in jedem Fall irreversibel zerstöre. Aus diesem Grund schlügen alle genannten Initiativen eine Abmahnpflicht bei Bagatelldelikten vor. Eine solche Initiative sei grundsätzlich sinnvoll und geradezu überfällig.

Weitere Einzelheiten können der Ausschussdrucksache 17(11)211 sowie dem Wortprotokoll der 24. Sitzung entnommen werden.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Zu Buchstabe a

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/648 in seiner 43. Sitzung am 15. Dezember 2010 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe b

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 17/649 in seiner 43. Sitzung am 15. Dezember 2010 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktionen SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

Zu Buchstabe c

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Antrag auf Drucksache 17/1986 in seiner 43. Sitzung am 15. Dezember 2010 abschließend beraten und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und FDP gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktionen SPD und DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen.

Die **Fraktion der CDU/CSU** lehnte alle drei Initiativen als unnötig ab. Mit der Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts sei richtigerweise festzustellen, dass es keine Bagatellen gebe und dass sich jeder fragen lassen müsse, wie viel er sich denn aus der eigenen Tasche nehmen lassen würde, bevor er reagiere. Zu Recht habe die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts auch danach gefragt, wie man als Mitarbeiter eigentlich zu der Eigenmächtigkeit komme, ungefragt Maultaschen mitzunehmen oder eine Klopapierrolle oder stapelweise Papier aus dem Büro, und zutreffend geschlussfolgert, dass dies etwas mit fehlendem Anstand, aber auch mit unerfüllten Erwartungen zu tun habe. Die Einführung einer Abmahnpflicht und des Verbots der Verdachtskündigung ist nach Auffassung der Fraktion jedenfalls nicht sinnvoll, da dieser Bereich bereits sinnvoll geregelt sei. Darüber hinaus werde die notwendige Rechtssicherheit durch die bewährte und praxisgerechte Rechtsprechung sichergestellt. Bei Eigentumsdelikten am Arbeitsplatz sei – anders als von den Oppositionsfraktionen SPD, DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN behauptet – völlig klar, was erlaubt sei. Wenn es um die eigene Existenz gehe, habe es der einzelne Arbeitnehmer selbst in der Hand, eben nicht zu stehlen oder zu unterschlagen. Man habe zudem Kritik an der handwerklichen Qualität der vorliegenden Entwürfe.

Die **Fraktion der SPD** forderte, die Willkür zu begrenzen und Rechtsklarheit zu schaffen, um Kündigungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wegen Bagatelldelikten zu verhindern. Das gesamte Zivilrecht werde vom Grundsatz beherrscht, bevor die Kündigung ergehen könne, zunächst eine Abmahnung auszusprechen. Mit dem Erfordernis einer Abmahnung, die „in der Regel“ ausgesprochen werden müsse, würden eine angemessene Interessenabwägung und das Ultima-Ratio-Prinzip einer Kündigung gesetzlich gefasst. Die Rechtsprechung habe sich seit der Einbringung des Gesetzentwurfs zum Positiven verändert. Inzwischen gebe es nicht nur die Entscheidung zum Fall der Kassiererin „Emmely“. Anlass der Gesetzesinitiative seien u. a. die deutlichen Unterschiede zwischen der Behandlung von Eigentumsdelikten von Führungskräften einerseits und „kleineren“ Mitarbeitern andererseits gewesen. Und auch das Strafrecht sei in diesen Fragen erheblich großzügiger als das Arbeitsrecht. Zu den Inhalten des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN sehe man durchaus Übereinstimmungen. Gegenüber dem Entwurf der Fraktion DIE LINKE. habe man stärkere Vorbehalte.

Die **Fraktion der FDP** führte aus, dass es bei Bagatellkündigungen letztlich um die Prognose über die künftige Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter gehe. Vertrauen sei die Basis jedes Arbeitsverhältnisses. Daher könne man mit der ständigen Rechtsprechung zu diesem Thema gut leben; denn sie nehme eine Abwägung der Interessen vor. Insgesamt sehe die Fraktion der FDP keinen Reformbedarf. Man lehne daher alle drei Vorlagen ab.

Die **Fraktion DIE LINKE.** forderte Klarstellung ein. Es sei unklar, wo die Grenze zum Bagatelldelikt gezogen werde. Klar sei aber, dass man in Deutschland wegen einer Bulette seinen Arbeitsplatz verlieren könne. Manches Verhalten sei unverständlich rigide geahndet worden. Und anders als von den anderen Fraktionen aufgenommen, entsprächen auch Verdachtskündigungen oft nicht dem Rechtsempfinden der Bevölkerung. Auch dabei müsse die Rechtsstellung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert werden; denn wer erst einmal seinen Arbeitsplatz verloren habe, bleibe meist draußen. Der Beschäftigte sei gezwungen, vor Gericht zu ziehen. Daher werbe man um Zustimmung zum Gesetzentwurf der Fraktion DIE LINKE. Der Antrag der Fraktion der SPD gehe dagegen nicht weit genug; insbesondere bleibe die Möglichkeit der Verdachtskündigung nach wie vor bestehen. Mit einigen Positionen des Antrags der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN könne man sich einverstanden erklären, allerdings bleibe auch hier die Verdachtskündigung erhalten.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** forderte, eine Abmahnpflicht vor einer Kündigung einzuführen – auch bei Fehlverhalten gegenüber Kunden und Kollegen. Bei Baga-

tellkündigungen gehe es schließlich um einen geringen wirtschaftlichen Schaden für den Arbeitgeber, aber einen sehr großen Schaden für den Beschäftigten. Zudem sei es in Betrieben oftmals nicht klar, was erlaubt sei und was nicht. Eine Abmahnung würde da zur Klärung führen. Dem Entwurf der Fraktion DIE LINKE. könne man wegen der Regelung zur Verdachtskündigung nicht zustimmen. Sie gehe zu weit. Mit dem Entwurf der Fraktion der SPD sehe die Fraktion größere Übereinstimmung.

Berlin, den 15. Dezember 2010

Dr. Heinrich L. Kolb
Berichterstatter

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333